



## **La rotazione come pratica di trasformazione organizzativa.... e le competenze?**

Da questa mattina, come noto, in Istituto c'è una grossa novità. La riorganizzazione targata Boeri è finita e la nuova targata Tridico è arrivata a soli tre anni dalla precedente.

A seguito dell'interpello del 21 novembre scorso, infatti, sono stati nominati tutti i nuovi direttori di prima fascia che prenderanno servizio già da lunedì prossimo, 16 dicembre (creando evidenti problemi di raggiungimento della *performance* annuale e di programmazione per l'anno successivo).

Ribadiamo la nostra convinzione che questa riorganizzazione era necessaria per riparare i danni prevedibili, da noi già segnalati in fase di varo, della riorganizzazione firmata da Boeri che essenzialmente, sintetizzando, si estrinseca nei seguenti punti:

- la separazione tra Tecnologia Informatica e Organizzazione;
- il recupero del ruolo centrale della Formazione e dello Sviluppo delle Risorse Umane;
- la separazione delle tematiche legate alle attività di Credito e Welfare dalle attività di sostegno alla non autosufficienza e all'invalidità;
- la separazione dell'Audit dall'antifrode/anticorruzione.

L'attuale riorganizzazione fatta dal Presidente Tridico affronta queste criticità e in teoria sulla carta le risolve con l'adozione di un

nuovo modello organizzativo concordato e condiviso preliminarmente con gruppi di lavoro formati da esperti e da dirigenti apicali.

L'adozione, però, del principio base di rotazione totale, selvaggia, della dirigenza apicale non ci appassiona né ci convince, per una serie di motivi:

- tale concetto di rotazione totale non sembra giustificarsi alla luce delle buone *performance* dell'Istituto e quindi della necessità di salvaguardare il capitale di competenze e professionalità consolidatosi in questi ultimi tre anni sia in direzione generale che sul territorio;
- una turnazione di dirigenti apicali ogni due/tre anni, a nostro parere, in una realtà complessa come quella dell'Istituto, rappresenta un chiaro SPRECO e DISSIPAZIONE di risorse professionali, di esperienze acquisite e di progetti messi in campo e destinati molto probabilmente a dissolversi ad un passo dal raggiungimento degli obiettivi;
- la stessa turnazione totale, inoltre, appare concretizzare e fissare una prassi che, a nostro parere, mortifica se non distrugge il valore e il senso del ruolo dirigenziale, che riduce i singoli dirigenti a semplici "pedine" da incasellare e che non tiene conto del rispetto delle storie professionali, delle competenze maturate, delle esperienze in contesti territoriali profondamente diversi e dell'alta specializzazione acquisita in alcuni settori.

Viene poi da chiedersi quali criteri in concreto sono stati seguiti, quali logiche abbiano guidato la commissione nominata *ad hoc* per la selezione, se sia stato un criterio assegnare sul territorio chi non ci è mai stato o far tornare in DG chi era sul territorio, se sia stato un altro criterio ancora far finire il mandato a chi è prossimo alla pensione e allora c'è da chiedersi perché solo alcuni e non tutti...insomma capire quali siano stati i criteri predeterminati e le logiche sottostanti.

All'apparenza sembra che il Presidente Tridico e l'attuale commissione selezionatrice abbiano posto a base del loro operato il principio che ha guidato il Presidente Boeri nella precedente riorganizzazione: l'incompetenza rispetto all'incarico da ricoprire.

Quasi tutti i nuovi direttori centrali e regionali, infatti, salvo limitate eccezioni, vengono da contesti e da esperienze assai diverse rispetto a quelle con le quali si troveranno a confrontarsi.

Questa ripetizione costante del principio di incompetenza (legge di Peter), posto alla base di ogni meccanismo di carriera aziendale o di affidamento di incarico, rischia, nell'Istituto, di incrinare e far saltare definitivamente il presidio di attività complesse e specialistiche che possono essere ben governate solo attraverso un'alta competenza e duratura esperienza.

Tutto ciò in un contesto di continuo mutamento con crescenti aspettative di servizio, di innovazione e digitalizzazione dei servizi, di riduzione dei tempi di erogazione delle prestazioni.

Sarebbe bastato, quindi, a nostro giudizio, il cambio del modello organizzativo per risolvere le disfunzioni organizzative della precedente riorganizzazione e un nuovo affidamento di incarico solo per quelle situazioni dove si erano rilevate criticità o rilevanti cali di produzione.

Per questa O.S. il principio di rotazione mantiene tutta la sua validità ma va temperato attraverso l'adozione di cautele che rispettano la complessità del contesto organizzativo e la necessità del presidio ottimale di funzioni di alta specializzazione.

Auspichiamo e ci auguriamo che le stesse scelte operative non vengano fatte per l'affidamento di incarichi delle seconde fasce che di qui a breve (febbraio) si verificheranno e che dovranno, a nostro parere, essere limitate solo a casi strettamente necessari, al fine di salvaguardare la tenuta dell'organizzazione e i principi di continuità e buon andamento.

Ciò detto, siamo lieti per i colleghi che hanno conseguito la promozione a dirigente di prima fascia cui auguriamo un buon lavoro, come parimenti auguriamo un buon lavoro anche a tutti i dirigenti di prima fascia neo incaricati.

Roma, 13 dicembre 2019.

**Lucio Paladino**  
**Segretario nazionale**  
**Cida Fc Sezione Inps**